



**You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Bariery kobiecej i męskiej aktywności w ruchu związkowym na przykładzie branży górniczej*

Author: Sławomira Kamińska-Berezowska

Citation style: Kamińska-Berezowska Sławomira. (2011). Bariery kobiecej i męskiej aktywności w ruchu związkowym na przykładzie branży górniczej*. "Górnośląskie Studia Socjologiczne" (T. 2 (2011), s. 177-191).



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Sławomira Kamińska-Berezowska
Uniwersytet Śląski w Katowicach

Bariery kobiecej i męskiej aktywności w ruchu związkowym na przykładzie branży górniczej*

Abstract: Restructurisation of traditional industrial areas which took place during the last 20 years is an effect of systemic transformation that resulted mainly from pressures exerted by Solidarity trade union. Thus trade union movement can be treated as a significant factor influencing the character of rules governing the labour market as well as an essential form of social capital activation being the basis for full development of human potential. However, trade union activity is varied due to the gender issue so the women's presence in unions is limited. Thus in this sense, only one woman participated in the round table talks, despite the fact that the talks concerned the ways transformation in the society consisting of two sexes. Similarly, all the management boards of trade unions founded after 1989 were dominated by men although problems related to work and labour market concern both sexes. The reason for this and identifying barriers encountered by women in trade union activity as well as the problems faced by them on the labour market in mining are main issues analysed in this paper based on quality empirical research. The research is a case study of trade unions in hard coal mining and brown coal mining. It is also an attempt to compare experience and perception typical of representatives of Silesian and Łódź voivodeships respectively. The paper is also a partial report on research conducted as a part of the Ministry of Science and Higher Education grant devoted to the issues of sex equality. Also, it analyses varied experiences of males and females related to their participation in trade union movement.

Key words: trade unions, women trade union activity, barriers in trade unions activity, gender discrimination, glass ceiling, mining

* Praca naukowa finansowana ze środków na naukę w latach 2010—2011 jako projekt badawczy nr 2997/B/H/H03/2010/38 pt. „Działaczki i działacze związków zawodowych wobec problemów równości płci i możliwości samorealizacji kobiet w sferze zawodowej i w ruchu związkowym w III RP”.

Wprowadzenie

Restrukturyzacja tradycyjnych regionów przemysłowych, przeprowadzona w okresie ostatniego dwudziestolecia, jest efektem transformacji ustrojowej, która nastąpiła głównie pod wpływem nacisku ruchu związkowego „Solidarność”. Ruch związkowy można więc potraktować jako istotną siłę oddziałującą na charakter reguł gry obowiązujących na rynku pracy zawodowej oraz ważną formę aktywizacji kapitału społecznego, tworzącego fundament dla pełnego rozwoju potencjału ludzkich możliwości. Aktywność w ruchu związkowym jest jednak współcześnie zróżnicowana ze względu na płeć — obecność kobiet jest w nim niższa. Można w tym sensie zauważyć, że kapitał społeczny kobiet mierzony siłą ich udziału w organizacjach związkowych jest ogólnie niższy, i to pomimo istotnych problemów, jakie wiążą się z ich udziałem w rynku pracy zawodowej. Dlaczego tak się dzieje i jakie są bariery aktywności kobiet w ruchu związkowym oraz ich trudności na rynku pracy w sektorze górniczym — to podstawowe pytania poruszane w niniejszym artykule na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych.

Kobiety w związkach zawodowych w III RP

Kobiety uczestniczyły w tworzeniu III Rzeczypospolitej, opartej na gospodarce rynkowej, działając w ruchu związkowym „Solidarność”. Pamięć o codziennej aktywności związkowej kobiet nie przełożyła się jednak w pełni na poprawę ich sytuacji rynkowej w III RP. Kobiety można wręcz wskazać jako kategorię społeczną, która szczególnie mocno została dotknięta negatywnymi aspektami transformacji społeczno-gospodarczej ze względu na:

- powstające, a następnie utrzymujące się na wysokim poziomie bezrobocie przy dość rozpowszechnionym występowaniu stereotypów kobiet jako osób mających alternatywne źródła utrzymania czy zainteresowanych zarabianiem „tylko na szpilki”, a nie dla zaspokojenia podstawowych potrzeb;
- wymaganie w nowym typie gospodarki pełnej dyspozycyjności pracowników wobec równoczesnej redukcji miejsc w przedszkolach i żłobkach;
- ostre warunki konkurencyjności przy utrzymywaniu się negatywnych stereotypów kobiecych możliwości pracowniczych.

W tym sensie kobiety stanowią raczej kategorię „przegranych” wielkiej transformacji ustrojowej w Polsce, chociaż oczywiście proces marginalizacji i opresjonowania dotknął przedstawicielki tej kategorii nierównomiernie. Można też zauważyć, że plany restrukturyzacji przedsiębiorstw i regionów w inny sposób traktowały obie płcie, co często wynikało z ukrytych założeń, że kobiety można traktować jako bardziej potulną czy tzw. rezerwową siłę roboczą, mającą inne źródła finansowego wsparcia. Ze względu na nierówny stopień dotknięcia kobiet ujemny-

mi skutkami procesów restrukturyzacji należy zauważyć, że były one najbardziej dotkliwe dla kobiet mniej wykształconych i pracujących w branżach poddawanych redukcji miejsc pracy, w tym w przemyśle ciężkim czy włókienniczym. Wprowadzenie gospodarki rynkowej w Polsce obudziło jednak wiele nadziei na rozwój nowych, atrakcyjnych i adresowanych do kobiet miejsc pracy, zwłaszcza w branży handlowej. Analizy socjologiczne wskazują jednak, że zatrudnione w branży handlowej kobiety stanowią w istocie kategorię współczesnej klasy robotniczej, która często objęta jest wieloma patologiami zarządzania i uciążliwościami gospodarki rynkowej, w tym: pracą w niepełnym wymiarze czasu, pracą bez umowy na czas nieokreślony, złym traktowaniem, nieprzestrzeganiem prawnie gwarantowanych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy czy osiąganiem niskich zarobków (S. Kamińska-Berezowska, 2008).

Dane statystyczne wskazują na ciągle niższe w porównaniu z zarobkami mężczyzn zarobki kobiet w III RP za tę samą pracę, przy czym średnia wartość tej dysproporcji w 2006 roku wynosiła według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej 18%, ale na wyższych stanowiskach dochodziła do 30% (I. Magda, A. Szydłowski, 2008). Polkom trudniej też awansować, a „szklany sufit” zamykający kobietom drogę na szczyty został opisany w rodzimej literaturze socjologicznej (A. Titkow, red., 2003). Ze względu na problemy kobiet z uzyskiwaniem równorzędnych z mężczyzn wynagrodzeń i możliwości awansu czy trudności utrzymania i/lub znalezienia zatrudnienia dość zadziwiająca wydaje się ich mniejsza obecność w strukturach związkowych. Na ten nieco mniejszy udział kobiet w związkach zawodowych nakłada się ponadto zdecydowana asymetria udziału kobiet i mężczyzn w piastowaniu wyższych stanowisk w organach decyzyjnych i najwyższych gremiach władz związkowych. Warto zauważyć, że przy „okrągłym stole” obecna była tylko jedna kobieta — Grażyna Staniszevska z Bielska-Białej. Zachodnia badaczka S. Penn (2003) wskazuje, że ta nieobecność kobiet w najwyższych strukturach związkowych długo była „niewidzialna” i przyjmowana za „oczywistą”.

Problemy dyskryminacji płci były obecne w ruchu związkowym „od zawsze”, bo wiązały się chociażby z tradycyjnym wizerunkiem kobiecości. Symbolicznym tego wyrazem jest określanie działaczek podziemnego ruchu solidarnościowego mianem „opiekuńczych matek”. B. Labuda, komentując ten stan rzeczy, wypowiada się następująco: „Mówiąc tak o nas, co tu dużo mówić, protekcjonalnie, wzmacniają jednocześnie swoją pozycję liderów. Oni byli przywódcami, a my — opiekuńczymi mamuškami. Chcą czy nie chcą, to umniejsza rolę kobiet, a jednocześnie tak nas kochają. I to zamyka nam usta” (E. Kondratowicz, 2001, s. 170). Wypowiedź ta pokazuje złożoność sytuacji kobiet w ruchu związkowym, z jednej strony wiążącą się z szacunkiem dla ich odwagi, zaangażowania i niezależności, zwłaszcza w trudnym okresie stanu wojennego, ale z drugiej strony — z brakiem gratyfikacji wyrażającej się udziałem w piastowaniu stanowisk i sprawowaniu realnej władzy. Po zwycięstwie „Solidarności” kobiety zostały docenione nie jako niezależne partnerki godne piastowania najwyższych stanowisk formalnych, lecz jako osoby zainteresowane głównie szczęściem rodzinnym. Wydaje się jednak, że takie podej-

ście nie uwzględnia ambicji wszystkich kobiet i nie sprzyja wykorzystaniu pełni kobiecego potencjału, lecz stanowi raczej wyraz marginalizowania kobiecych możliwości. Warto zwrócić uwagę, że w strukturach najwyższych władz związkowych w toku całej powojennej historii Polski, a także w III RP istotnie brakuje kobiet. Jeśli chodzi o związki zawodowe w III RP, to ich działalność oparta jest na funkcjonowaniu trzech wielkich central związkowych: Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” oraz Forum Związków Zawodowych. Na szczeblu najwyższym władz wszystkich tych central w aktualnej kadencji (podobnie jak w ubiegłych) brakuje kobiet: w najwyższym czteroosobowym kierownictwie OPZZ obecnej kadencji znalazła się tylko jedna kobieta — Wiesława Taranowska, w NSZZ „Solidarność” w prezydium Komisji Krajowej na stanowisku pierwszego i drugiego zastępcy przewodniczącego nie ma kobiety (w sześcioosobowym składzie całej komisji jest jedna kobieta — sekretarz), a w FZZ w najwyższym kierownictwie też jest tylko jedna przedstawicielka tej płci — Dorota Gardias (w całym dwunastoosobowym składzie są dwie). Nasuwa się wobec tego pytanie, czy związki zawodowe, w których kobiet brakuje na najwyższych stanowiskach, dobrze reprezentują ich interesy oraz w jakim stopniu w ich strukturach funkcjonuje zjawisko „szklanego sufitu”. Osiąganie najwyższych stanowisk związkowych przez kobiety jest teoretycznie możliwe, ale w praktyce w zasadzie nie jest realizowane. Ogólna liczba kobiet w związkach zawodowych jest także niższa od tej będącej udziałem mężczyzn i według dostępnych danych wynosi 43,3% (J. Gardawski, 2003). Trzeba jednak zauważyć, że dostęp do ilościowej analizy składu członkowskiego wszystkich związków zawodowych jest stosunkowo trudny, stąd pojawiają się trudności w ich analizie.

Kobieca i męska aktywność związkowa na przykładzie branży górniczej

Zakłady górnicze węgla kamiennego i brunatnego należą do najbardziej zmaskulinizowanych branż i z tego powodu zostały wybrane do porównania kobiecej i męskiej aktywności w środowisku wielkich przedsiębiorstw tradycyjnie kojarzących się z pracą tylko jednej płci. Analizowano aktywność związkową płci w regionie śląskim i łódzkim, gdyż ten drugi region ma dłuższe tradycje pracy zawodowej kobiet. Zdecydowano się na analizę poglądów i aktywności działaczy związkowych z dwóch górniczych zakładów pracy w obu województwach, a więc KWB „Bełchatów” oraz KWK „Rydułtowy-Anna”. Ze względu na charakter analizowanego problemu oparto się na badaniach jakościowych, których powszechnie wskazywaną zaletą jest możliwość przeprowadzania pogłębionych analiz niuansów w postawach, zachowaniach i działaniach (E. Babbie, 2003). Jako technikę badań wybrano wywiad swobodny pogłębiony z zestawem dyspozycji w zakre-

sie poszukiwanych informacji, który za J.C. Kaufmannem można też nazywać „wywiadem rozumiejącym” (J.C. Kaufmann, 2010). W wywiadach tych ważna jest tzw. gra o trzech biegunach, a więc pobudzenie świadomości wagi problemu u osoby, z którą wywiad jest przeprowadzany, poznanie jej sposobu postrzegania analizowanej problematyki oraz odbioru tej problematyki w kontekście jej indywidualnej osobowej aktywności. Dobór próby badawczej miał charakter celowy z zamierzeniem porównania kobiecej i męskiej aktywności związkowej w najbardziej i najmniej sfeminizowanych branżach województwa śląskiego i łódzkiego. Niniejszy artykuł jest poświęcony jedynie wstępnej analizie części danych dotyczących branży górniczej województwa śląskiego i łódzkiego, stanowiącej fragment szerszego projektu realizowanego w ramach grantu badawczego MNiSW. Prezentowana analiza opiera się na 21 wywiadach swobodnych, z których 10 przeprowadzono w KWB „Bełchatów”, 8 — w KWK „Rydułtowy-Anna”, a 3 — w ponadzakładowych centralach związkowych górnictwa. W doborze respondentów rozpoczynano od osób na stanowiskach przewodniczących najbardziej licznych organizacji związkowych na poziomie zakładowym, skupionych w reprezentatywnych centralach, a następnie proszono o udostępnienie kontaktu z działającymi w nich liderami poszczególnych organizacji. W ten sposób przeprowadzono wywiady z 7 kobietami oraz z 11 mężczyznami pełniącymi z reguły role przewodniczących. Na poziomie ponadzakładowym przeprowadzono też wywiady z przedstawicielami trzech reprezentatywnych central związkowych — z 2 mężczyznami i jedną liderką sprawującą funkcję koordynatora do spraw kobiet. Analiza wywiadów oparta jest na metodologii teorii ugruntowanej, dlatego w dalszym toku analiz nie podawano już danych liczbowych, lecz jedynie wyłonione kategorie badawcze służące przybliżeniu problematyki.

KWK „Rydułtowy-Anna” oraz KWB „Bełchatów” są z jednej strony zakładami podobnymi w tym sensie, że: działają w tej samej górniczej branży zdominowanej przez mężczyzn, funkcjonują jako zakłady będące własnością państwową, mające wysoki poziom uzwiązkowienia oraz przechodzące proces restrukturyzacji wiążący się z obawą zwolnień grupowych. Z drugiej strony wyraźnie się różnią, gdyż: funkcjonują w innych województwach i są związane z odmiennym procesem wydobywania węgla brunatnego i kamiennego, a przebiegające w nich procesy restrukturyzacji mają odmienną specyfikę. Siedziba KWB „Bełchatów” zlokalizowana jest w Rogowcu w bezpośrednim sąsiedztwie Bełchatowa, a kopalnia ma charakter odkrywkowy. KWK „Rydułtowy-Anna” z siedzibą w Rydułtowie jest położona w województwie śląskim, a jej funkcjonowanie wiąże się z podziałem na tzw. Ruch I oraz Ruch II, co związane jest z procesem restrukturyzacji oraz połączeniem w 2004 roku dwóch kopalń. Działający w obu kopalniach związkowcy są podobnie przywiązani do swoich zakładów i traktują je jako bardzo istotne źródło utrzymania regionu i jego mieszkańców. Nie tylko więc w województwie śląskim kopalnia jest postrzegana jako „matka żywiciela”, bo to samo podejście znajduje swój wyraz w wypowiedziach respondentów z KWB „Bełchatów”:

U nas są wieczne jakieś zmiany, no żeby nas nie zlikwidować... Może „zlikwidować” to jest złe słowo — żeby nie zwolnić ludzi z pracy, żeby to, żeby Ci pracownicy pracowali, no bo jak będą pracować, to wiadomo, że jest możliwość życia... Bełchatów jest takim miasteczkiem, w którym jest najwięcej ludzi przyjezdnych. To jest małe miasteczko. Tu jest kopalnia i elektrownia. I w momencie, kiedy jakby coś się zaczęło dziać, to praktycznie nie ma Bełchatowa. I tu wszędzie związki zawodowe, czy to w kopalni, czy w elektrowni, walczą o te stanowiska pracy — to jest taka podstawowa sprawa. No i oczywiście zarobek, wiadomo.

R. 7

Analogicznie ukazuje problem respondentka z województwa śląskiego, która stwierdza:

Głównymi problemami jest restrukturyzacja górnictwa, którą już od szeregu lat przechodzi górnictwo. [...] Ale to nie jest problem samego wygaszenia i zamknięcia, tylko to jest problem, co z ludźmi? Bo mamy przykłady kopalni „Jowisz”, kopalni „Saturn”, kopalni „Grodziec”, gdzie po zamknięciu kopalń praktycznie całe te miasta no jakby nie „wymierają”, bo to oczywiście w cudzysłowie, ale stają się takimi pustyniami gospodarczymi [...]. Więc wracając do tematu, rola związków jest taka, żeby rzeczywiście mieć pewność, że ta kopalnia już..., po prostu jest nierentowna, niebezpieczna, nic się nie da zrobić, więc trzeba sobie poradzić, teraz usiąść właśnie i wspólnie zdecydować, co z ludźmi, gdzie ich ulokować, w jaki sposób, z najmniejszą, z najmniejszą niekorzyścią dla tych samych pracowników i ludzi.

R. 19

Troska o lokalne zakłady pracy jest zresztą, jak się wydaje, udziałem wielu pracowników, związkowców i społeczności lokalnych w całej Polsce. Wystarczy tu przypomnieć wydarzenia towarzyszące powodzi z 2010 roku, kiedy to w Sandomierzu okoliczni mieszkańcy walczyli nie tylko o uratowanie własnych domów, ale także o przetrwanie działającej tam huty szkła jako ważnego w regionie ośrodka zatrudnienia.

W obu kopalniach funkcjonuje wiele organizacji związkowych: w KWB „Bełchatów” jest ich siedem, a w KWK „Rydułtowy-Anna” osiemnaście. Problem rozdrobnienia ruchu związkowego można zresztą uznać za charakterystyczny dla całej branży górniczej w III RP. Kod *in vivo*, który pojawił się wśród respondentów z KWB „Bełchatów”, to „mądre związki zawodowe”. Określenia tego używali związkowcy w sensie konieczności dbania nie tylko o wąskie interesy pracowników, ale także o dobro pracodawców i szerszej społeczności lokalnej. Problem ten ilustrują następujące wypowiedzi:

Oczywiście, związki zawodowe, mądre związki zawodowe to wpływają poprzez udział w zespołach trójstronnych. Mam tu na myśli: zespoły zabezpieczenia socjalnego górników w Warszawie, różnego rodzaju komisje trójstronne. Również związki zawodowe biorą udział w zespołach do spraw nowelizacji prawa górniczo-geologicznego itd. I tu poprzez swoich przedstawicieli, poprzez mądre decyzje, poprzez przede wszystkim to, że organizacja jest reprezentatywna,

poprzez ogólnokrajowe organizacje, czyli czy to poprzez FORUM, Solidarność i OPPZ. To są trzy podstawowe siły. Przez to jest ten udział. Oczywiście, wpływa się na politykę gospodarczą oraz ten jak gdyby udział, czy rola związkowca raz jest większa, a raz mniejsza. [...] A dobre wyniki firmy przekładają się potem na również sukcesy te pracownicze — na wynagrodzenia, na socjał itd.

R. 1

[...] podejmujące decyzję, rozważając każdą decyzję na różnych płaszczyznach, myśląc nie tylko o interesie pracowników, ale też o interesie pracodawcy. Nie można tu na siłę, że pracownik chce, że pracownikowi musi. No jest w firmie rachunek ekonomiczny. Firma rządzi się swoimi prawami. Firma nie może się zadłużyć, żeby osiągnąć podwyżki, bo tyle i tyle, bo my żądamy jako związki przykładowo 11% podwyżki, bo jest inflacja. Musimy też kierować się dobrem firmy, którą z kolei reprezentuje pracodawca, i musimy wspólnie osiągnąć jakiś konsensus. To jest chyba ta mądrość.

R. 4

W województwie śląskim na problem ten zwracano uwagę w aspekcie akcentowania nadmiernego rozdrobnienia związkowego, o którym mówiono wprost jako o utrudnieniu działań. W analizowanej kopalni liczba związków zawodowych należy właśnie do rekordowo wysokich, co uwarunkowane jest procesem połączenia kopalń i podwójnym działaniem siedmiu organizacji.

Utworzenie Związku Zawodowego Kobiet w czerwcu 2005 roku nie wzbudziło entuzjazmu pozostałych związków. Jest to jednak organizacja, która w znacznym stopniu powstała jako wyraz buntu wobec męskocentryczności obowiązującej w tej branży. Na problem tej **dominacji liczebnej i mentalnej męskich problemów pracowniczych** wskazują nawet obecnie nie tylko opinie członkiń ZZK, bo można tu przytoczyć następujące wypowiedzi respondentek:

Dla nich to liczy się tylko i wyłącznie górnik. Nigdy nie potrafili załatwić żadnej sprawy kobiecie. Wręcz nawet jeszcze słuchałam coś takiego, że w „Biedronce” na kasie się siedzi, no i jest Pani w pampersie, 600 złotych zarabia i jest zadowolona, więc nie rozumiem, co może kobieta chcieć pracując na kopalni, bo ma więcej niż ta Pani w „Biedronce”. [...] No i po prostu, no, mi się długo, długo to nie podobało, na ten temat żeśmy między koleżankami, różne takie debaty robiły, prawda, jak żeśmy się spotkały. Ta niezadowolona, tamta niezadowolona, no i między sobą żeśmy wymieniały poglądy. Przyszedł czas łączenia kopalń... Co będą z nami robić w ogóle? No i zdecydowałyśmy się, tak po cichutku, bojąc się zwolnień, założyć taki związek, który by też bronił kobiety w górnictwie, nie tylko samych mężczyzn.

R. 12

Większość przewodniczących to są mężczyźni. Nie rozumieją tych problemów. Nie rozumieją, że kobieta chce mieć współczynnik o zero zero pięć, bo to jest 50 złotych. Dla nich to jest śmiech, a dla tej kobiety to jest dużo, bo... Tak, że czasem te problemy są dla nich takie abstrakcyjne. Zauważyłam, że czasem, jak dyskutuję z kolegami, to oni się na mnie denerwują: „A to co, ty byś chciała być na dole prowadzona?” A ja mówię: „Gdybym pracowała w zarządzaniu bezpie-

czeństwem tak samo jak mężczyźni, to oni mają stawki dołowe, to dlaczego ja mam dostawać powierzchniową...?” [...] Ale, ale no, mówię, te problemy często dla panów przewodniczących... Nie mówię tutaj o wszystkich, ale tak ogólnie, bo spotykam się i z innych kopalń — są często niezrozumiałe.

R. 1.5 V

Na występowanie tego problemu wskazały też badania socjologiczne dotyczące funkcjonowania programów osłonowych wobec zwalnianych pracowników kopalń, które adresowane były głównie do mężczyzn, a zignorowały stanowiska zajmowane przede wszystkim przez kobiety, pomimo że one także były objęte systemowym procesem redukcji (K. Wódz, J. Klimczak-Ziółek, 2010). Ze względu na silną reakcję kobiet zatrudnionych na kopalniach oraz być może również na oddźwięk badań socjologicznych i równościową orientację w traktowaniu problemów pracowniczych przez Unię Europejską dziś już wszystkie związki, przynajmniej w sferze deklaratywnej, raczej troszczą się o rozwiązywanie kobiecych problemów pracowniczych.

Mniejsza obecność kobiet w związkach zawodowych tej branży nie dziwi w tym sensie, że jest ich zdecydowanie mniej wśród ogółu zatrudnionych. Podobnie wyjaśnić można mniejszą obecność kobiet na wyższych stanowiskach związkowych, chociaż jako *signum temporis* można potraktować pojawiające się także tutaj stanowiska koordynatorek do spraw kobiet, co sami zainteresowani tłumaczą naciskiem na takie podejście ze strony UE. W branży tej analizowano zatem głównie opinie respondentów dotyczące barier utrudniających kobietom aktywność związkową w szerokim jej rozumieniu, a więc w sensie udziału w organizacjach zawodowych oraz w zakresie osiągania wyższych stanowisk związkowych nie tylko w tej branży. Respondenci wskazali na następujące **bariery utrudniające kobietom udział w organizacjach związkowych**:

- mniej czasu, jaki kobiety mają do własnej dyspozycji, przy czym jako sposób przezwyciężenia tego problemu wskazywano konieczność zdobycia lepszych umiejętności zarządzania czasem własnym;
- zależność aktywności od etapu życia określonej kobiety, w tym sensie receptą na udział w życiu związkowym było wcześniejsze tzw. odchowanie potomstwa;
- większe obciążenie kobiet obowiązkami rodzinnymi, na co receptą miało być uzyskanie wsparcia innych bliskich kobiet, a zwłaszcza matki i teściowej;
- indywidualny, osobowościowo uwarunkowany brak woli udziału w organizacjach związkowych;
- dominację męskich wzorców działania, której przezwyciężenie widziano przede wszystkim w dostosowaniu się do takich wzorców jako do normy dla obu płci, a mniej w trosce o przemianę samej normy;
- stereotypowe podejście do kobiecej drogi życiowej i wizji kobiecości.

Zwykle wskazywano także na wzajemną **współzależność barier** utrudniających kobietom uczestnictwo i aktywność w związkach zawodowych, czego przykładem są następujące wypowiedzi:

Bo prowadzą dom. Bo mają dom. Mężczyzna jest takim typem i nie tylko jako działacz związkowy, że... po prostu mężczyzna zawsze musi sobie coś wymyśleć, żeby no od czasu do czasu tą ucieczkę z domu sobie znaleźć. A kobieta w domu jest cały czas. No to, no tak jest i tego się nie... Działacz związkowy, zamiast z kolegami iść na piwo czy na wódkę na przykład, no to wymyśla sobie pracę związkową. Wymyśla sobie związek, żeby pracować w związku. Kobieta na to nie ma czasu. Znam swoją małżonkę, która jest tam gdzieś w związku jakimś zawodowym i nawet tam dostawała propozycję, żeby zostać, żeby być w zarządzie czy tam wiceprzewodniczącą. No nie chciała i wyjaśniała, że ja nie mam czasu, bo mam swoje obowiązki [domowe]. Mężczyzna też ma obowiązki, ale może trochę mniej i... może lepiej.

R. 2

No, tu jest problem, bo jak już mówiłem, godzenie tych obowiązków z obowiązkami rodzinnymi jest naprawdę trudne, zwłaszcza gdy ktoś wraca z roboty, idzie do związku pracować, i potem jeszcze w domu, jeszcze okazuje się nagle, że ta cała doba jest krótka i nie ma się czasu na wszystko. Troszeczkę się też czasami tą rodzinę zaniedbuje, ale mamy też różne, nie wiem, jakieś imprezy organizujemy, bo też się udzielałem przy organizacji tego typu imprez i to są często imprezy dla całych rodzin, które mają na celu też to, żeby te rodziny знаły ludzi, z którymi pracujemy, żeby też, nie wiem, mogły się jakoś integrować, żeby wspólnie spędzać czas, no i przecież, jak już wspominałem, jeśli ktoś ma jakieś problemy osobiste, staramy się mu jakoś pomóc, więc to też wpływa na to, żeby to życie rodzinne z życiem związkowym było ściśle powiązane.

R. 16

Na taki kumulatywny charakter kobiecych barier aktywności wskazywali respondenci niezależnie od płci. Dążenie do przezwyciężenia tych barier i bardziej partnerskiego podziału obowiązków domowych było jednak charakterystyczne dla kobiet. Podobnie obie płcie wskazywały oddziaływanie stereotypów, ale już ich emocjonalny odbiór był odmienny. W wypadku kobiet były to często ich własne doświadczenia zmagania się z problemami, w wypadku mężczyzn — raczej chłodna analiza:

Musimy rozważyć, jak kiedyś kobieta była postrzegana na Śląsku — przede wszystkim były to żony, które były w domu, zajmowały się wychowywaniem dzieci, utrzymaniem domu, a mężczyzna szedł do pracy, by zarabiać pieniądze. Oczywiście, to był stereotyp, na dzień dzisiejszy się z tym nie zgadzamy, na dzień dzisiejszy na Śląsku, moim zdaniem, mamy bardzo dobrze wykształcone kobiety, które wiedzą, czego chcą, które przeistoczyły się z Kopciuszka, z tej kury domowej w rzeczywiście osoby, które wiedzą, czego chcą, potrafią o to walczyć i potrafią zadbać o to, aby wizerunek kobiety poprawił się znacząco i się zmienił. [...] Nie, to jest stereotyp, a my chcemy z tym walczyć i go łamać. I myślę, że ten projekt, który zrobiliśmy, pokazał nam, że można z tym spokojnie walczyć, bo dla mnie kobieta jest takim samym partnerem do rozmów jak mężczyzna.

R. 20

To znaczy, największe takie moje porażki, takie, które widzę, i takie bariery, które najtrudniej przełamywać, to stereotypy w świadomości... Nie tylko panów, to, że blondynka, właśnie niedawno nią byłam, dziewczyna, może umieć to samo, co on, może być tak samo dobrze wykształcona, mieć te same cechy osobowości, lepiej nawet radzić sobie w sytuacjach stresowych. Udowadniać codziennie, dwa razy mocniej niż mężczyzna, że się to potrafi, to jest męczące. Po prostu to jest takie drapanie po szybie i w kółko tylko mówimy, pokazujemy każdym naszym działaniem, że coś jesteśmy warte. I to jest właśnie deprymujące, że jeżeli są płace, to zawsze kobieta jest na dolnych widelkach, mężczyzna na górnych widelkach, bo jest mentalnie, że facet musi zarobić, a kobieta jakby z powietrza żyje. I to jest właśnie najtrudniejsze w mojej ocenie, żeby to u innych ludzi jakby właśnie przełamywać.

R. 15

Przytoczone wypowiedzi wskazują na wyraźną różnicę indywidualnych doświadczeń w ujmowaniu stereotypów, bo tylko jedna z płci musi się z ich negatywnym oddziaływaniem zmagać.

W zakresie problemu deficytu obecności kobiet na najwyższych stanowiskach związkowych wskazywano na:

- trudności awansu kobiet w ruchu związkowym w branżach liczbowo zdominowanych przez mężczyzn;
- brak woli i determinacji kobiet w dążeniu do władzy (mówiono o tzw. braku parcia kobiet na władzę);
- dominację męskiej mentalności i wizji przywództwa, w tym sensie wskazywano genderowe różnice płci;
- brak wsparcia samych kobiet dla kandydatek własnej płci;
- uwarunkowane kulturowo wzory wychowania i „właściwych” zadań kobiety;
- brak chęci mężczyzn liderów do dzielenia się władzą.

Jako charakterystyczny można uznać fakt, że problem ten ogólnie skłaniał respondentów do refleksji, co dobrze pokazują następujące wypowiedzi:

Panowie są bardzo ambitni, a kobiety wcale nie mniej, tylko trudniej im jest przebić się do przodu. Panowie mają szybszą, większą siłę przebicia. Kobiетom jest trudniej tutaj. Na pewno mężczyźni łatwiej zostać przewodniczącym, bo kobieta nie dysponuje takim czasem, ponieważ jest pełna rodzina, to nie można sobie pozwolić na pewne rzeczy. Mężczyzna ma tutaj tą drugą połowę, która go uzupełnia w domu, niezależnie, czy jest gospodynią domową, czy pracuje w jakiejś firmie. Może liczyć mężczyzna, że kobieta go trochę odciąży. A tutaj u kobiety już nie ma tego. [...] Trudno jest odpowiedzieć jednym zdaniem — jak pomóc tym kobietom. Nie ma na to takiej recepty.

R. 8

Dziwi mnie fakt ZNP — Związku Nauczycielstwa. Organizacja typowo żeńska, typowo feministyczna, a od zawsze prezesem ZNP był mężczyzna. Nie potrafię tego zrozumieć, ale z ostatnich doświadczeń właśnie, na bazie szkoleniowej, dochodzę do wniosku, że chodzi o zaktywizowanie kobiet, chociaż są to kobiety

bardzo wykształcone, prawda? Bo to są typowo... kadra pedagogiczna, czyli ten trzon, trzon wiedzy, umiejętności i wykształcenia w Polsce, to jednak brakuje kobietom, no nie wiem, jakiegoś takiego, brzydko to nazwę, kopa... [...] Żeby, żeby ktoś im powiedział, że ktoś by ich zorganizował. Same kobiety w Związku Nauczycielstwa. No bo ja bardzo szanuję Panów Prezesów, ale... ale fajnie by było, żeby kobieta była szefową tego przynajmniej związku.

R. 19

Wypowiedzi respondentów koncentrowały się głównie na branży górniczej, ale wyrażały także próby zrozumienia i/lub zmniejszenia tej dysproporcji udziału kobiet na najwyższych stanowiskach związkowych w ogóle.

Na pytanie wprost dotyczące problemów **dyskryminacji ze względu na płeć w ruchu związkowym** pozytywnych odpowiedzi udzieliły wyłącznie kobiety. Należy też zaznaczyć, że wypowiedzi te pochodziły od respondentek z województwa śląskiego i nie znalazły bezpośredniego potwierdzenia w drugim województwie. Odczuwane przez kobiety trudności funkcjonowania w ruchu związkowym ilustrują następujące wypowiedzi:

To znaczy, nie wydaje mi się, tylko po prostu trzeba pogodzić się z tym, że większość mężczyzn nie liczy się ze zdaniem kobiet, trzeba im wszystko udowadniać, trzeba się z nimi wyklócać, przekomarzać czasem, podpuszczać, żeby się dowiedzieć, co oni myślą na ten temat, a potem argumentować, że nie mają racji, albo że widzą to zupełnie wypaczone, pokazać im przykłady problemów, bo oni ich nie widzą. Póki się nie powie: „Wiesz, ja to w tej sytuacji nie miałabym szans, bo to i to, to dopiero wtedy sobie uzmysławiają, bo na co dzień nie widzą takich problemów. Myślą, że my, kobiety, ciągle to tylko narzekają, ciągle się im krzywdą dzieje, więc trudno, taka wasza rola i tak dalej. Więc postrzegają na start jak kobiety w domu, w roli służebnej, a tutaj jesteśmy równymi partnerami w pracy.

R. 15

Od momentu, kiedy założyliśmy swój własny związek, realizujemy się w tym związku i robimy to, co uważaliśmy, że związek powinien robić dla kobiet jako pracowników też, że tak powiem. Ale wcześniej nie miałam żadnych możliwości, bo nikt nigdy nie proponował mi żadnej działalności w strukturach związkowych. No bo tak jak mówię, mężczyźni w tych starych związkach, jeżeli już wybierali, to we własnym gronie, męskim, żeby ta wiedza dla nas była w ogóle niedostępna.

R. 11

W założeniach badawczych przypuszczano, że mające dłuższą tradycję pracy zawodowej członkinie z województwa łódzkiego będą mocniej niż mieszkanki województwa śląskiego eksponować swoją specyfikę pracy, kłopoty pracownicze czy trudności związane z działalnością związkową, ale ta hipoteza — przynajmniej w wypadku analizowanej tu branży górniczej — się nie sprawdziła. Być może przyczyną takiego stanu rzeczy jest też funkcjonowanie w KWK „Rydułtowy-Anna” Związku Zawodowego Kobiet, którego samo powstanie było związane

właśnie z poczuciem marginalizacji kobiecych problemów, zwłaszcza w trudnym okresie restrukturyzacji związanej z łączeniem kopalń. Powstanie ZZK z pewnością wpłynęło też na zmianę postrzegania kobiecych problemów pracowniczych przez ogół związków na tej kopalni, bo dzięki temu zaczęły one wzbudzać większą uwagę i troskę.

W wypowiedziach dotyczących barier kobiecego udziału w związkach zawodowych dość szokujące jest widzenie przeszkód w samych kobietach i w ich braku woli czy umiejętności zarządzania czasem i/lub uzyskiwania wsparcia od indywidualnego otoczenia, a występuje istotny deficyt wypowiedzi w zakresie instytucjonalnych propozycji dotyczących pomocy kobietom. W ramach instytucjonalnego wsparcia w zakresie uczestnictwa kobiet w życiu związkowym możliwy jest przecież rozwój bazy żłobków, przedszkoli, satysfakcjonującej opieki świetlicowej dla dzieci w wieku szkolnym czy możliwości uczestniczenia w zebraniach i życiu zakładowych organizacji z dziećmi, co jednak nie znajduje w pełni zrozumienia. Być może jest to związane ze średnim wiekiem załogi, która znajduje się już raczej w fazie troski o wnuki lub starszych rodziców niż o własne potomstwo w wieku szkolnym, ale instytucjonalnych propozycji wsparcia w opiece nad osobami starszymi również zabrakło. W wypowiedziach respondentów z obu województw dominuje podejście, że potomstwo stanowi „własność” kobiety, że to ona jest odpowiedzialna za jego losy i sukcesy szkolne, a więc po jego „odchowaniu” dopiero ma prawo zająć się działalnością związkową. Podobnie rzecz ma się w kwestii opieki na starszymi lub chorymi członkami rodzin. W tym sensie widać, że stereotypowe podejście jest nadal obecne w wypowiedziach dotyczących sposobu postrzegania barier kobiecej aktywności i sposobów ich przezwyciężania. Sami mężczyźni działacze związkowi dość często przyznają się wprost do bezradności wobec kobiecych problemów i odsyłają do propozycji kobiet lub ZZK. Wśród wymienianych instytucjonalnych praktyk radzenia sobie z problemem niższej kobiecej aktywności można jednak odnotować uwzględniane ostatnio w działaniach związkowych szkolenia dotyczące zarządzania czasem, asertywności czy walki ze stereotypami. Innym podawanym i systemowym sposobem wspierania kobiecej aktywności w organizacjach związkowych były też imprezy rekreacyjno-rozrywkowe, które z założenia adresowane są do całych rodzin. W perspektywie indywidualnej zwracano uwagę na konieczność uzyskania wsparcia swojej rodziny dla działalności związkowej i w miarę możliwości budowania pozytywnego przykładu działaczy i działaczek związkowych dla potomstwa.

Wyłącznie kobiety twierdząco odpowiedziały na pytanie, czy płeć utrudniła im kiedykolwiek funkcjonowanie na rynku pracy. Wypowiedzi te wskazywały również na konkretne wymagające rozwiązania problemy. Oto wypowiedzi respondentek ilustrujące problemy dyskryminacji, z jakimi spotkały się na rynku pracy:

Ciągle na to napotykam. Nie mogę być zatrudniona na pewnych stanowiskach, bo mentalność taka panuje, że nie mogę być prowadzona na dole. Jak by przyszedł pan z moim wykształceniem i chciał być BHP-owcem, to nie ma sprawy, mógłby być BHP-owcem do spraw dołu i zarabiałby dwa razy więcej. A ja mu-

sze się zajmować powierzchnią, na przykład, mam objazdy, wtedy mam stawkę minimalną, tak jak administracja. Ciągłe mówię, że ja jestem osobą dozoru, ciągle muszę to udowadniać, a niestety w przeświadczeniu dyrekcji to ta kobieta w biurze niewiele potrafi, tylko parzyć kawę i obsługiwać komputer. Niestety tak, ciągle to pokutuje.

R. 15

Ja pracuję w gronie, no teraz już dwu panów. No i ja przyszedłam z zewnątrz, z kopalni „Anna”. Przyszedłam tutaj, no i tutaj panowały zawsze takie zwyczaje, że kobieta ma tam jakiś zawodowy zakres czynności, ale poza tym podstawowym zakresem czynności jest dodatkkiem do tych panów, czyli jakby, ładnie mówiąc, sekretarką, a nieładnie mówiąc — służącą, nie? Podaj, przynieś, zaparz kawę, umyj filiżankę, przynieś ciastko i nie przeszkadzaj. I mów wtedy, kiedy ci na to pozwolimy. I mów to, co chcemy usłyszeć. Dokładnie. I jak ja to nie mogłam się z tym pogodzić, przychodziłam do domu z płaczem, pełno walki wewnętrznej, no, stwierdziłam, że albo się dostanę do domu wariatów, albo coś z tym zrobić. Nie miałam innego wyjścia, zaczęłam o tym mówić, zaczęłam się przeciwstawiać. [...] A kierownik nie rozumie tego, bo on też jest mężczyzną. Kobieta jest po to, aby parzyć kawę.

R. 11

Szerszy opis problemów wieloznaczności nierówności warunków pracy i płacy płci wykracza już poza ramy niniejszych rozważań, ale warto tu jeszcze zaznaczyć ciągle niewykorzystane możliwości związane ze zniesieniem przepisów zabraniających kobietom pracy na tzw. stanowiskach dołowych, wyrażone wypowiedzeniem w 2008 roku 45. Konwencji MOP, co miało w założeniach przeciwdziałać dyskryminacji. Problem doznawanej dyskryminacji należy jednak do wstydliwych i dlatego być może częściej przyznają się do doświadczania go osoby z wyższym wykształceniem (J. Czapiński, T. Panek, red., 2010). W niniejszych analizach badawczych w sektorze górniczym wypowiedzi dotyczące doświadczania dyskryminacji odnotowano także wyłącznie wśród osób z wykształceniem wyższym i wyłącznie z województwa śląskiego.

Podsumowanie

Przeprowadzone badania wskazują, że płeć związkowców jest skorelowana ze sposobem postrzegania kobiecych problemów pracowniczych i związkowych. Z jednej strony kobiety są często bardziej wyczulone na problemy, jakich doświadczają inne reprezentantki ich płci, a z drugiej, potrafią być wobec nich bardzo mało lub nawet mniej wrażliwe niż mężczyźni. W największych związkach zawodowych w górnictwie, nazywanych też „męskimi”, z natury rzeczy jest mniej członkiń, a sprawowanie wyższych funkcji związkowych jest zdecydowanie zdominowane przez mężczyzn. Sposób postrzegania kobiecych problemów pracowniczych

i związkowych jest odmienny w obu analizowanych zakładach, przy czym w województwie śląskim ten poziom deklarowanej wrażliwości jest wyższy. Specyfika postrzegania kobiecych barier aktywności związkowej i problemów pracowni-
czych wiąże się z powstaniem Związku Zawodowego Kobiet jako wyrazu buntu
wobec męskocentrycznej orientacji pozostałych i większych liczebnie związków.
Samo powstanie ZZK doprowadziło do konieczności pewnej modyfikacji działań
pozostałych związków. W tym sensie można powiedzieć, że związki zawodowe
w górnictwie, które z założenia miały być neutralne płciowo, nie zawsze są tak
postrzegane, co wymaga zapewne dalszej uwagi i badań.

Literatura

- Babbie E., 2003: *Badania społeczne w praktyce*. Przeł. W. Betkiewicz i in. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Charmaz K., 2009: „*Teoria ugruntowana*”. *Praktyczny przewodnik po analizie jakościowej*. Przeł. B. Komorowska, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Czapiński J., Panek T., red., 2010: *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*. Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.
- Gardawski J., 2003: *Związki zawodowe: liczebność, skład, postawy*. *Komunikat z badań*. Warszawa: CBOS.
- Gardawski J., red., 2009: *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. Warszawa: „Scholar”.
- Kamińska-Berezowska S., 2008: *Problem dysfunkcji zarządzania personelem w wybranych hipermarketach w województwie śląskim. Badania sondażowe*. W: B. Gawryluk, G. Grabowska, S. Kamińska-Berezowska: *Kobiety w ruchu związkowym — możliwości i ograniczenia*. Katowice: Śląskie Media.
- Kaufmann J.C., 2010: *Wywiad rozumiejący*. Przeł. A. Kapciak. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Kondratowicz E., 2001: *Szminka na sztandarze Kobiety Solidarności 1980—1989. Rozmowy*. Warszawa: Wydawnictwo Sic!
- Kozek W., red., 2003: *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*. Warszawa: „Scholar”.
- Penn S., 2003: *Podziemie kobiet*. Przeł. H. Jankowska. Warszawa: Rosner & Wspólnicy.
- Titkow A., red., 2003: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*. Warszawa: ISP.
- Wódz K., Klimczak-Ziółek J., 2010: *Restrukturyzacja sektora górnictwa węglowego a sytuacja zawodowa kobiet zatrudnionych w przedsiębiorstwach górniczych*. W: „Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa”. T. 1. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Wódz K., Nowalska D., 2004: *Restrukturyzacja górnictwa a sytuacja kobiet w województwie śląskim*. W: K. Wódz, J. Klimczak-Ziółek, red.: *Restrukturyzacja ekonomiczna a sytuacja kobiet w województwie śląskim*. Dąbrowa Górnicza: Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej.

Źródła internetowe

- Gardawski J., 2003: *Związki zawodowe: liczebność, skład, postawy. Komunikat z badań*, cbos.pl; http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2003/K_055_033PDF.
- Magda I., Szydłowski A., 2008: *Płace w makro i mikro perspektywie*. W: M. Bukowski, red.: *Zatrudnienie w Polsce. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*. Warszawa: Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej; <http://www.mpips.goc.pl/index.php?gid+1174>.